



Fotos: brandXpictures, imagesource

## RECHTSINFORMATIONEN ZUM THEMA

### Kein Rückruf aus dem »Frei«

Wenn das Personal auf Station nicht ausreicht, greifen Arbeitgeber nicht selten zum Telefon und holen die Kolleginnen und Kollegen aus dem »Frei«. Dies ist nicht rechtens: Formen des einseitigen Abrufs von Arbeit sind nicht durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt und stellen einen unzulässigen Eingriff in die Hauptpflichten des Arbeitsvertrages dar. Die Hauptpflichten und -rechte aus dem Arbeitsverhältnis sind die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und die Gegenleistungen des Arbeitgebers.

Die Heranziehung des Angestellten zu nicht dienstplanmäßiger Arbeit während seiner arbeitsfreien Zeit ist nicht möglich, da das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht in der Privatsphäre des Angestellten ausgeübt werden kann. Insbesondere ist es nicht zulässig, den Angestellten während seiner Freizeit zur Aufnahme der Arbeit aufzufordern. Eine Arbeitspflicht des Angestellten besteht nur während der im Dienstplan festgelegten Arbeitsstunden, während der Rufbereitschaft oder des Bereitschaftsdienstes und bei zulässig angeordneten Überstunden. Der Angestellte ist nicht verpflichtet, sich in der dienstfreien Zeit rund um die Uhr zur Arbeitsaufnahme und zur Entgegennahme von Anordnungen des Dienstvorgesetzten bereitzuhalten.

Dienstliche Anordnungen können nur erteilt werden, wenn eine Arbeitspflicht des Angestellten besteht. Dies ist während seiner Freizeit nicht der Fall. Die nachdrücklich vorgetragene Forderung nach Arbeitsaufnahme durch den Dienstvorgesetzten kann als Nötigung angesehen werden, wenn sie rechtswidrig ist und mit der Androhung eines empfindlichen Übels verbunden ist (§240 StGB).

Da im Gesundheitswesen eine Rundumversorgung sichergestellt sein muss, haben sich die Tarifparteien auf ein umfangreiches System von Rufbereitschaft und verschiedenen Stufen des Bereitschaftsdienstes verständigt. Der Arbeitgeber hat das Recht, für be-

stimmte Personen Rufbereitschaft anzuordnen, um möglichen Personalengpässen zu begegnen. Macht er von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch, um Kosten für die Rufbereitschaftvergütung zu sparen, so hat er einen möglichen Personalengpass billigend in Kauf genommen.

Ausnahmsweise kann die Arbeitsaufnahme auch während der Freizeit des Angestellten verlangt werden, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen. Zu denken ist z. B. an Massenunfälle, Katastrophen oder Epidemien. Es liegt kein Notfall vor, wenn vorhersehbar – weil z. B. Stellen nicht besetzt sind – ein Personalengpass eintritt.

Alles, was absehbar ist, kann also kein Notfall sein. Die häufig angewandte Bauernregel »Not kennt kein Gebot« hat keine rechtliche Grundlage.

### Arbeitnehmerhaftung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Arbeitnehmerhaftung (BGB § 611) auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt (Beschluss BAG vom 27.09.1994 – APNr. 103 zu § 611 BGB). Bei der Beurteilung des Grades der Fahrlässigkeit kann die Arbeitsüberlastung, die Eilbedürftigkeit und die von dem Angestellten nicht zu vertretende Übermüdung eine Rolle spielen. Ein Mitverschulden des Arbeitgebers kommt z. B. in Betracht bei fehlerhafter Anweisung, Organisationsmängeln oder bei Überforderung des Arbeitnehmers. Der Angestellte sollte den Arbeitgeber auf derartige Umstände hinweisen, z. B. durch eine Überlastungsanzeige.

Organisationsverschulden hat der Bundesgerichtshof (BGH) bei einem Krankenhausträger festgestellt, der einen übermüdeten Arzt zum weiteren Dienst im OP verpflichtet hatte. Der Krankenhausträger dürfe keine Organisation dulden, die die Gefahr mit sich bringt, dass durch vorhergehenden anstrengenden Nachtdienst übermüdete und deswegen nicht mehr voll einsatzfähige Ärzte zu einer Operation herangezogen werden. Der Kranken-

hausträger habe allgemeine Vorsorge zu treffen, dass der Arzt seine eigenen Kräfte nicht überschätze (Urteil vom 29.10.1985 – VI ZR 85/84). Was für Ärzte gilt, muss auch für andere Berufsgruppen im Krankenhaus gelten.

### Beschwerderecht

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebes benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuwehren.

Wegen Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

### Einigungsstelle

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber über mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten (z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausenzeiten) nicht einigen oder zeigt z. B. der Arbeitgeber trotz mehrmaliger Aufforderung keine Verhandlungsbereitschaft, so kann eine Einigungsstelle gebildet werden. Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Bei Nichteinigung wird der Vorsitzende durch das Arbeitsgericht bestellt. Der (Schieds-)Spruch der Einigungsstelle ersetzt die (nicht zustande gekommene) Einigung der Betriebsparteien und ist verbindlich. Einigungsstellen gibt es nicht nur im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes; entsprechende Regelungen finden sich auch in den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzen und im Bundespersonalvertretungsgesetz.

## An die Pflegedienstleitung Personalvertretung zur Kenntnis

# Überlastungsanzeige

### Situation auf Station

Datum \_\_\_\_\_

Anzahl der Patienten \_\_\_\_\_

Davon Überbelegung \_\_\_\_\_

Indikationen, die die anfallenden Arbeiten  
deutlich werden lassen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mindestbesetzung \_\_\_\_\_

Tatsächliche Anzahl der Pflegekräfte \_\_\_\_\_

Die Pausen werden in \_\_\_\_\_ Füllen nicht eingehalten.

Das Pflegepersonal kann eine adäquate Versorgung der  
Patientinnen und Patienten nicht mehr gewährleisten.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Unterschriften

## Überlastung beim Arbeitgeber anzeigen

# Wenn die Personaldecke reißt ...

Die Belastbarkeitsgrenze ist überschritten, wenn der Körper streikt, der Stress unerträglich wird, Familienleben praktisch nicht mehr stattfindet. Trauer und auch Wut sind häufig zu spürende Gefühle. Anderen geht's genauso!

**Wenn früher drei eine Schicht machten, wo heute nur noch zwei Kräfte sind ...**

**wenn früher in der Mehrzahl examiniertes Personal auf Station arbeitete und heute die Mehrzahl der Beschäftigten Anlernkräfte sind ... wenn früher ganzheitliche Pflege war und heute Fließbandarbeit angesagt ist ... wenn früher ein gutes Arbeitsklima herrschte und heute kaum ein Gespräch unter Kolleginnen möglich ist ...**

**wenn die Patienten heute mehr Pflege brauchen und es dennoch nicht mehr Personal gibt ... dann ist es Zeit für eine Überlastungsanzeige.**

Mit einer Überlastungsanzeige machen Sie unmissverständlich klar, dass es so nicht weitergehen kann. Weil mündliche Aussagen oft nicht ernst genommen werden, ist es wichtig, dies schriftlich zu machen und somit nicht mehr haftbar gemacht zu werden. Sie schützen sich, indem Sie auf die Mängel aufmerksam machen und auf Abhilfe drängen. Die Verantwortung, tätig zu werden, liegt nun beim Arbeitgeber. Wenn es eine Personalvertretung im Hause gibt (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung), fordern Sie deren Unterstützung ein – stellen Sie auf jeden Fall eine Kopie der Überlastungsanzeige zur Verfügung. Sollten sich die Überlastungsanzeigen häufen, so kann die Personalvertretung die Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit kündigen. Wenn es noch keine solchen Vereinbarungen gibt, sollte die Personalvertretung diese aushandeln.

## Erfolge in Essen

Der Betriebsrat des Krupp Krankenhauses in Essen hat für das Problem der Überlastung folgenden Weg gefunden:

### Der OP-Bereich

Wie in vielen Krankenhäusern ist das Personal im OP äußerst knapp und hat sich mit einer Bitte um Unterstützung an den Betriebsrat gewandt. Der Betriebsrat hat sich mit den Beschäftigten zusammen gesetzt und vier Möglichkeiten angeboten, etwas zu unternehmen.

1. Die Beschäftigten beschweren sich gemeinschaftlich nach § 84 Betriebsverfassungsgesetz
2. Das Personal schreibt Überlastungsanzeigen.
3. Der Betriebsrat wird die Zustimmung zu Überstunden verweigern
4. Der Betriebsrat vermittelt ein Gespräch zwischen den Beschäftigten und der Leitung des Hauses

Nach eingehender Besprechung hat sich das Personal entschieden, die Schritte 1 bis 3 zu gehen. Der Betriebsrat hat darauf hin die Zustimmung zu Überstunden verweigert und drohte dem Arbeitgeber eine einstweilige Verfügung für den Fall an, dass dennoch Überstunden angeordnet werden sollen. Weiterhin hat aufgrund der Beschwerde nach dem Betriebsverfassungsgesetz der Betriebsrat angekündigt, eine Einigungsstelle anzurufen. Beides hätte für den Arbeitgeber erhebliche Kosten gebracht. Der Betriebsrat hat also nachhaltig klar gemacht, dass die Angelegenheit sehr ernst ist.

In Verhandlungen mit der Geschäftsleitung setzte der Betriebsrat die folgenden Punkte durch: einen Ablaufplan für Überstundenberge, scharfe Grenzen für die Überschreitungen der Arbeitszeiten sowie die Einrichtung mehrerer gleichberechtigter Arbeitskreise, um die Arbeitsorganisation zu ändern.

Durch die Überlastungsanzeigen wurde die Gefährdungsanalyse erst möglich, sie brachte Erleichterungen und den Eindruck, dass sich nachhaltig die Situation bessern kann. Erfolge machen Mut: Künftig wird es erst gar nicht mehr so weit kommen, haben sich die Beschäftigten vorgenommen.

### Der Intensiv-Bereich

Auch im Intensivbereich gab es erhebliche Belastungen durch eine sehr knappe Personalausstattung. Die Beschäftigten schrieben Überlastungsanzeigen und faxten diese hausintern sofort zur PDL und zum Betriebsrat. In den Überlastungsanzeigen wurde besonders hervorgehoben, dass Pausenzeiten nicht eingehalten werden und dass damit ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegt.

Bereits früher war im Haus vereinbart worden, dass in diesen Fällen eine Krisenintervention erfolgen muss. Die Krisenintervention besteht in einem gemeinsamen Gespräch von Pflegedienstleitung und Betriebsrat. Es wurde festgestellt, dass zuwenig Personal vorhanden ist. Für mehrere Tage wurden Betten in der Neurochirurgie geschlossen, da nicht genügend Personal da war. Daraufhin hat die Geschäftsführung Leasingkräfte von außen geholt, die natürlich sehr teuer sind. Die Geschäftsführung hat sich verpflichtet, Ausbildung für die Intensivpflege einzurichten, um mittelfristig genügend Personal zu haben. Mit diesen Maßnahmen ist binnen einiger Monate erreicht worden, dass die Pausen wieder regelmäßig eingehalten werden können.

Das Beispiel zeigt auch, dass die Pausen ein guter Indikator für die Belastung auf der Station sind. Werden sie nicht eingehalten, weil es einfach zu viel Arbeit ist, so sollte dem Beispiel gefolgt werden.

*(Auszug aus der sehr beachtlichen Betriebsvereinbarung über eine Krisenintervention des Krupp-Krankenhauses Essen.)*

**TOBIAS MICHEL** (Betriebsrat aus Essen)  
**HEINRICH BANGERT** (ver.di Sekretär aus Friedberg/Hessen)

## SCHWARZ AUF WEIß

### Gesetzliche Grundlagen der Überlastungsanzeige

§ 242 BGB verpflichtet u.a. die Beschäftigten, ihre Arbeitsleistung so zu erbringen, »wie Treu und Glauben auf die Verkehrssitte es erfordern.« Darum müssen die Beschäftigten ihren Vorgesetzten ohne Zögern Bescheid geben, wenn Arbeit unverrichtet oder mangelhaft liegen bleibt. Die Beschäftigten entgehen so auch der sonst möglichen »Arbeitnehmerhaftung« wegen »Übernahmeverschulden«. Überlastungsanzeigen sind darum auch Entlastungsanzeigen.

§ 618 BGB verpflichtet umgekehrt den Arbeitgeber, Dienstleistungen unter seiner Leitung »so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.« Wer für Gesundheit und menschenwürdiges Auskommen von Patienten und Bewohnern sorgen will, braucht sich dabei also nicht selbst krank zu machen.

## RUHEZEITEN

### Krisenintervention im Team

Werden die vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht eingehalten, informieren die verantwortlichen Vorgesetzten unverzüglich die Pflegedienstleitung und den Betriebsrat. Diese bilden zeitnah ein paritätisch zusammengesetztes Team zur Krisenintervention. »Zeitnah« zu den versäumten oder nicht rechtzeitigen Pausen bedeutet:

- in einer Spätschicht oder in einer Nachtschicht: Zu Beginn der Normalschicht am folgenden Werktag.
- in einer Frühschicht noch vor Dienstende der Frühschicht
- in einer Frühschicht an Wochenenden und Feiertagen zu Beginn der Normalschicht am folgenden Werktag.

Diese paritätische Kommission sucht gemeinsam vor Ort mit den Verantwortlichen Antworten auf folgende Fragen:

- Warum wurden Gesetz und Betriebsvereinbarung durchbrochen?
- Wer hätte sich anders verhalten müssen?
- Was muss geschehen, dass sich ein solcher Vorfall nicht am Folgetag wiederholt?

Die Pflegedienstleitung setzt im direkten Anschluss die gemeinsam gefundenen Antworten in die organisatorische Praxis um. Scheitert die Einigung und wiederholt sich die Nichteinhaltung der vorgeschriebenen Ruhezeit mehrmals in unmittelbarem Zusammenhang, kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

**Auszug aus einer Betriebsvereinbarung. Die komplette Vereinbarung kann bei der Redaktion angefordert werden.**

